

**PENGARUH KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK
DI EKS KARISIDENAN SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

SURYO ANGGA DWI WIRASTO

B100156013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

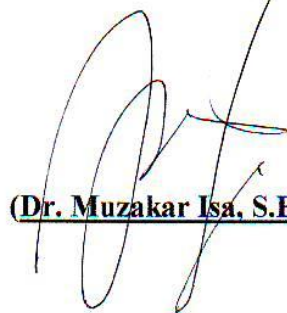
**PENGARUH KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK DI EKS KARISIDENAN
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

SURYO ANGGA DWI WIRASTO
B 100 156 013

Telah diperiksa dan disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a series of loops and a final horizontal stroke.

(Dr. Muzakar Isa, S.E., M. Si)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK DI EKS KARISIDENAN SURAKARTA

Oleh:

SURYO ANGGA DWI WIRASTO
B 100 156 013

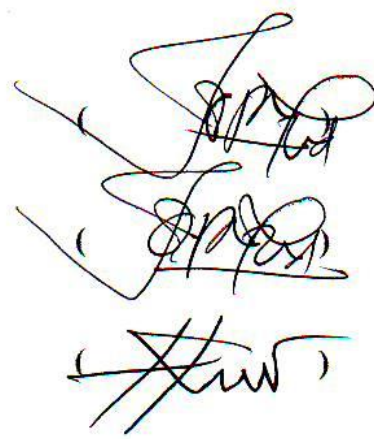
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 19 November 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Imronudin, S.E., M.Si., Ph. D.
(Ketua Dewan Penguji)

Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

Kussudyarsana, S.E., M. Si., Ph. D.
(Anggota II Dewan Penguji)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)

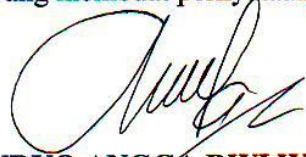
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 09 November 2019

Yang membuat pernyataan,



SURYO ANGGA DWI WIRASTO

B100156013

PENGARUH KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK DI EKS KARISIDENAN SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek di eks karisidenan surakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi *Driver* Gojek yang ada di eks karisidenan Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 *Driver* Gojek yang tersebar di beberapa bagian di eks karisidenan Surakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi statistik SPSS uji t, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, fleksibilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun secara bersama-sama kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, kinerja

Abstract

This research aimed to find out about the effects of compensation, job flexibility and job satisfaction towards performance of Gojek driver in Surakarta area. The research was quantitative research with Gojek drivers in Surakarta as population. Sample of research were 100 Gojek drivers who works in Surakarta area. The data of evaluation test result were analyzed with instrument test (validity and reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linier regression, hypothesis test (t-test), F-test and determination test. According to the statistic analysis using SPSS program, it showed that there were significant effect of the compensation and job satisfaction toward drivers' performance, but there was no effect of the job flexibility toward driver's performance. Still, together, all three variable have positive effect toward drivers' performance.

Keyword: Compensation, Job Flexibility, Job Satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dan perkembangan teknologi menjadi elemen penting dari sebuah perusahaan. Sehingga dalam menangani masalah transportasi umum di kota-kota besar, salah satunya adalah surakarta sangatlah dinamik dan memerlukan solusi yang tepat dan cerdas dalam menggunakan teknologi. Kehadiran ojek berbasis teknologi sebagai sarana transportasi umum informal

roda dua merupakan salah satu jawaban dari solusi tepat dan cerdas tersebut, terutama dari keunggulannya dalam hal harga yang murah, kemudahan akses dan kecepatan mobilisasi di jalan-jalan yang padat kendaraan terutama pada jam sibuk.

Saat ini kita telah berada pada era perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju, dimana teknologi telah menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan manusia (Nurhidayah 2018). Perkembangan teknologi adalah sesuatu yang niscaya akan terjadi, manusia dapat beradaptasi maupun turut mengembangkan bahkan memanfaatkan teknologi yang terus berkembang. Hingga sampai kepada hal yang sebelumnya tidak terfikirkan, yaitu penunjang ojek. Hal ini kemudian berkembang menjadi lebih kreatif sehingga terciptalah ojek-okej yang berbasis *online*. Meskipun pada awalnya tren ini hanya menjadi trik perorangan dengan memanfaatkan media sosial sebagai alat untuk memesan ojek, namun kini teknologi terus berkembang dengan adanya *smartphone* serta aplikasi-aplikasinya yang semakin mudah didapatkan, sampai tren tersebut kini diterapkan terhadap perusahaan yang menaungi pengemudi-pengemudi ojek *online* dengan aplikasi yang mereka buat sendiri. Mayoritas penduduk yang ada di eks karisidenan Surakarta memiliki tingkat mobilitas yang tinggi dan untuk mengatasi masalah tersebut masyarakat membutuhkan transportasi yang cepat, aman dan nyaman. Jasa transportasi telah mengalami perkembangan yang sangat pesat, saat ini transportasi umum sudah dapat diakses melalui internet. Perkembangan ini memudahkan masyarakat dalam memanfaatkan pelayanan jasa transportasi umum. Masyarakat kini dapat menggunakan jasa transportasi umum dimana dan kapan pun mereka inginkan. Kini masyarakat yang tinggal di Daerah Perkotaan sudah mulai beralih menggunakan jasa transportasi umum. Jasa transportasi online adalah industri yang populer sekarang ini. Keberadaan transportas online membuat orang yang ingin memesan dan menggunakan jasa transportasi umum seperti ojek dan taksi tidak perlu lagi pergi ke pangkalan ojek atau terminal, cukup hanya melalui aplikasi di *smartphone* (Sanjaya & Sawitri 2017).

Dengan adanya perkembangan tersebut menjadikan banyak berdirinya perusahaan berbasis transportasi online yang dapat saling bersaing dan

menawarkan kelebihanannya masing-masing, diantaranya yang ada di Indonesia seperti Gojek, Grab dan Uber. Tetapi selain kemudahan yang diberikan kepada masyarakat untuk menikmati layanan tersebut, disini juga menjadi peluang terbukanya lapangan kerja bagi masyarakat karena pengoperasian pelayanan juga membutuhkan tenaga kerja driver. Selain itu juga seiring berkembangnya suatu usaha, maka semakin kompleks dan rumit pula pengelolaannya, bahkan untuk urusan ojek sekalipun. Untuk itu diperlukan sistem manajemen yang mengelola hubungan antara perusahaan dengan sumber daya manusianya (Luqman 2018).

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu atau memberikan perbedaan antara kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Penelitian ini berusaha menguji pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja gojek di Surakarta. Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Dimana deskriptif lebih kepada menjelaskan dan memaparkan secara obyektif data yang diperoleh. Sedangkan kuantitatif berarti data penelitian menggunakan skala sehingga bersifat kuantitatif, kategori yang digunakan berdasarkan Skala Likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta. Penulis memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan demikian diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan t sig 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 2,913 yang lebih besar dari

t_{tabel} yakni 1,984. Maka H_1 dalam penelitian ini “Ada pengaruh positif signifikan Kompensasi terhadap Kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah dkk (2017) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Baik berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Kondisi ini menandakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Gojek kepada *driver* nya telah sesuai, artinya kompensasi yang didapat sudah memenuhi apa yang diharapkan oleh para *driver*.

Melalui hasil ini dapat diambil kesimpulan dari analisis yang dilakukan bahwa apabila *driver* mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka akan mampu meningkatkan kinerja dari *driver* Gojek. Begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi yang didapat tidak sesuai maka kinerja dari *driver* akan menurun.

3.2 Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan t_{sig} 0,505 yang lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 0,669 yang lebih kecil dari t_{tabel} yakni 1,984. Maka H_2 dalam penelitian ini “Ada pengaruh positif signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2017), yang di dalam salah satu hasil hipotesis penelitiannya tentang pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja ($t_{\text{hitung}}=1,064$) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja secara individual tidak mempengaruhi kinerja *driver*, jika variabel fleksibilitas kerja ditingkatkan maka kinerja tidak ikut meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dapat disimpulkan juga faktor-faktor fleksibilitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini tidak mempengaruhi kinerja *driver*, hal ini dapat terjadi karena

para *driver* merasa bahwa dengan ada atau tidaknya fleksibilitas kerja dalam bekerja tidak berdampak besar terhadap kinerja nya.

3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* yang dibuktikan dengan nilai t_{sig} 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 4,357 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,984. Maka H_3 dalam penelitian ini “Ada pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk (2016) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Melalui hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa apa yang sudah diberikan oleh Gojek mulai dari gaji dan sistem kerja yang diberlakukan sudah memberikan sesuai dan memberikan kepuasan terhadap para *driver*. Sebaliknya apabila gaji dan sistem yang diberlakukan tidak sesuai maka tidak akan memberikan kepuasan kerja. Untuk itu Gojek harus memperhatikan kebijakan-kebijakan yang akan diberlakukan, dan mempertahankan apa yang sudah ada sekarang ini.

3.4 Pengaruh secara bersama-sama Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24,196 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 24,196 $> F_{tabel}$ 2,70 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja. Maka H_4 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

4. PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta” pada bab terdahulu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta.
- b) Variabel fleksibilitas berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan pada π 0,05 terhadap kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta.
- c) Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta.

Variabel kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di eks Karisidenan Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Daeley, R. (2012). *Organisational Behaviour Edinburgh School, Heriot-Watt University*.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management. England: Pearson Education Limited*.
- Febiyananda, Dafid Rizky. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen. Skripsi. IAIN Salatiga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Hasibuan, P. S. Malayu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irhamatul, J. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
- Luqman, A. W (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegemudi Ojek Online di Jakarta.
- Nuraini, D. (2017). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Mediating* pada PT. Daya Manunggal Salatiga.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing (6th Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Doni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (1st Ed.)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sjafri Mangkuprawita dan Aida Vitalaya Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ciawi Bogor: penerbit Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.